

# La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad

Coordinación

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO



# Vulnerabilidad de las mujeres en el empleo y negociación colectiva: estado de un deseo truncado

## Women vulnerability in the employment and collective bargaining: state of a truncated desire

“La fuerza de las cosas tiende siempre a destruir la igualdad, la fuerza de la ley debe siempre tender a garantizarla, bien manteniéndola en vía preventiva, bien reparándola cuando se ha roto”

Jean-Jacques Rousseau, *El contrato social*, 1762

MARAVILLAS ESPÍN SÁEZ \*

*Universidad Autónoma de Madrid*

**Resumen.** En este capítulo se aborda el estado en que se encuentra el diálogo entre negociación colectiva e igualdad. Se parte de la concepción de la negociación colectiva como motor transformador de las relaciones laborales y, en ese sentido, generador de importantes expectativas en la realización de la igualdad efectiva. Al tiempo, se describen los factores que delimitan a las trabajadoras como colectivo en riesgo de vulnerabilidad o pobreza laboral. El objetivo final es cotejar si la negociación colectiva en la actualidad, tras la reforma de 2012, mantiene ese diálogo y si ha avanzado en la adopción de medidas eficaces contra esos factores de vulnerabilidad.

**Palabras clave:** discriminación, negociación colectiva, pobreza laboral, colectivos vulnerables, condiciones de trabajo, planes de igualdad.

**Abstract.** This chapter is an approach to the state of the dialogue between collective bargaining and equality. It starts from the conception of collective bargaining as a driving force in labor relations and, in this sense, as source of important expectations in the realization of effective equality. At the same time, the factors that define the working women as collective at risk of vulnerability or labor poverty are described. The final purpose is to check whether collective bargaining today, following the 2012 labor reform, maintains that dialogue and whether it has made progress in taking effective measures against these vulnerability factors.

**Keywords:** discrimination, collective bargaining, labor poverty, vulnerable groups, working conditions, equality plans.

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Un deseo: la realización de la igualdad a través de la negociación colectiva como motor de cambio. 2.1. El potencial transformador de la negociación colectiva. 2.2. Propuestas para una igualdad efectiva por parte de la “negociación colectiva para negociar”: los sucesivos Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva. 2.3. La LOIMH como ley motor que coloca a la negociación colectiva en primera línea en la carrera por la igualdad. 3. Parámetros para delimitar el colectivo de mujeres trabajadoras como sujeto expuesto al riesgo de la pobreza en el empleo y de la vulnerabilidad social. 3.1. Vulnerabilidad de la mujer, antes, durante y después de trabajar. 3.2. Colectivos especialmente sensibles 4. Estado de un deseo frustrado. 4.1. Análisis de convenios significativos en sectores masculinizados. 4.2. Análisis de convenios significativos en sectores feminizados. 4.3. Identificación de “colectivos especiales” y medidas para su protección. 5. Reflexiones finales.

---

\* maravillas.espin@uam.es

## 1. Introducción

En tiempos de confusión como los que se van imponiendo, en los que los valores en los que muchos y muchas nos hemos formado son calificables -según quién los juzgue- de obsoletos o de antisistema, se hace necesaria la revisión de instituciones centrales del ordenamiento social como la negociación colectiva. En particular, en este trabajo se proyectará una mirada que mantiene perenne la concepción de la negociación colectiva como motor transformador, revolucionario en cierta medida, que entra en contradicción con el papel que le ha sido otorgado por el legislador de la crisis<sup>1</sup>.

Esta contradicción se hace especialmente profunda cuando, manteniéndose vigentes los mandatos contenidos en nuestra Constitución, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIMH), o en el Estatuto de los Trabajadores, se observa el potencial realizador de la igualdad de género por parte de la negociación colectiva, si no frustrado, ciertamente ralentizado<sup>2</sup>.

Parte de este estado de aletargamiento encuentra su origen en la transferencia de la regulación neutra (sin perspectiva de género) de las condiciones laborales por la ley ordinaria a los textos de los convenios. Esta neutralidad desemboca en un incremento de la vulnerabilidad de colectivos ya en riesgo, como el integrado por las mujeres trabajadoras.

En las próximas páginas se abordará, en primer lugar, el papel de la negociación colectiva ante desafíos actualizados como el reequilibrio de la desigualdad y, en segundo término, la delimitación del colectivo de mujeres trabajadoras sujeto de vulnerabilidad. Una vez examinados estos presupuestos para el análisis se procederá a examinar el contenido de una muestra de convenios, con especial atención en los que han sido acordados después de 2012, y distinguiendo aquellos que ordenan las relaciones laborales en sectores masculinizados y en sectores feminizados.

Se trata de identificar la presencia o la ausencia de cláusulas generales de compromiso por la igualdad en la organización empresarial; de medidas antidiscriminatorias más concretas; decisiones que fomenten la corresponsabilidad o de otras que corrijan las desviaciones derivadas de regulaciones neutras, apegadas a la literalidad de la ley. Todos sus estados -de ausencia, de presencia, o de presencia virtual-, conducirán a cerrar este capítulo con una serie de reflexiones acerca del estado de la negociación colectiva para abordar medidas eficaces en la erradicación de la vulnerabilidad del colectivo de trabajadoras.

---

<sup>1</sup> En el mismo sentido, vid. BALLESTER PASTOR, M<sup>a</sup> A., "Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva", en AA.VV. (BODAS MARTÍN, R., Coord.), *La negociación colectiva ante la crisis económica*, Bomarzo, Albacete, 2010, pp. 85 y ss. Es la apuesta contenida en CES, *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*, Informe 2/2003, pp. 23 y ss.

<sup>2</sup> Muestra de ello, es el descenso de planes de igualdad, véase CHACARTEGUI JÁVEGA, C., "La igualdad de oportunidades en la negociación colectiva. Un antes y un después de la reforma laboral 2012. Planes de Igualdad", *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales 2012. Las reformas y el empleo*. Vol. 1, 2013, p. 177. <http://revistes.uab.cat/anuarioiet>

## 2. Un deseo: la realización de la igualdad a través de la negociación colectiva como motor de cambio

### 2.1. El potencial transformador de la negociación colectiva

La negociación colectiva puede ser objeto de múltiples lecturas y su conceptualización abordada desde variadas ópticas. Desde la posición de quien busca en ella medidas de reequilibrio de la igualdad y de protección de la vulnerabilidad de colectivos en riesgo, se puede calificar como un instrumento sumamente valioso para compensar las desigualdades, más aún si lo enraizamos en los fundamentos del marco democrático de nuestro sistema de relaciones laborales.

Ahora bien, se trata de un eje que ha experimentado una fuerte erosión en los últimos años y, de forma determinante, por las denominadas “leyes de la crisis” de los años 2010 y 2012. Este proceso de degradación al que ha sido sometido ha discurrido en paralelo a la propia devaluación del sistema de relaciones laborales y de las condiciones de trabajo de quienes prestan servicios dentro del mismo<sup>3</sup>. Por este motivo, y a los fines que en este momento nos conciernen, es posible afirmar que el debilitamiento de la negociación colectiva conlleva el correlativo debilitamiento de su papel compensador y corrector de desigualdades. Si a ello sumamos un incremento de los factores de vulnerabilidad de los trabajadores, con especial impacto entre las mujeres, el panorama que se presenta no es alentador<sup>4</sup>.

En este punto, cabría hacerse la siguiente cuestión: ¿ha sido siempre la negociación colectiva sensible a este papel de compensación, no sólo entre las partes en conflicto en la relación laboral, sino, en particular, entre géneros?

Un análisis de la evolución de la presencia de las medidas promotoras de igualdad en nuestra legislación laboral muestra que tal sensibilidad no siempre ha existido; es más, tal sensibilidad ha empezado a despertar de forma reciente, y corresponde a este trabajo señalar si la misma se ha intensificado en los últimos años, tras las reformas, o ha visto en descenso su umbral ante el estado de emergencia que se vive en el mercado de trabajo.

En efecto, la negociación colectiva es un bocado de realidad; una realidad en la que la consciencia sobre la situación de diferenciación y marginación sociales del colectivo de mujeres no siempre ha estado presente y que, como la tinta sobre el papel, corre el riesgo de desaparecer cuando la lluvia lo empapa.

---

<sup>3</sup> Se tiene muy presente la realidad del empleo precario, *working poor*, precariado, pobreza activa; sea cual sea el término que se elija utilizar para referirse a ella. Vid. STANDING, G., *El precariado. Una nueva clase Social*. Barcelona. Edit. Pasado & Presente, 2013 (1ª Edición Bloomsbury 2011); Igualmente, CABEZA PEREIRO, J., *Essay on precarious work and vulnerable persons*, Aranzadi, Madrid, 2016.

<sup>4</sup> Ofrece una visión integral el informe elaborado por LA SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO, MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2015*, [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion\\_mujer\\_trabajo\\_2015.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2015.pdf)

## 2.2. Propuestas para una igualdad efectiva por parte de la “negociación colectiva para negociar”: los sucesivos Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva

Como se indicaba más arriba, el diálogo entre igualdad y negociación colectiva se halla presente en los denominados “acuerdos para acordar”, acuerdos interprofesionales que incorporan a la agenda de la negociación colectiva el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres, asumiendo el diagnóstico y lanzando propuestas para abordar en todos los niveles de negociación<sup>5</sup>.

Desde 2002, con el I Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva (en adelante, AIENC), se incorpora entre los objetivos expresos de la negociación la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Del mismo modo, este compromiso se hace presente a lo largo del articulado del II AIENC, de 2012, cuyo eje central es la flexibilidad interna, por la que se apuesta, haciéndola compatible con el principio de igualdad de oportunidades. Por su parte, el III AIENC, de 2015, mantiene la línea y contenidos de su predecesor. En consecuencia, mantiene abierto el diálogo entre negociación colectiva y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

En este contexto, se ha de llamar la atención sobre un elemento clave para una solución negociada de la desigualdad y es la tarea investigadora que se impusieron los interlocutores sociales firmantes de los sucesivos AIENC, con el objetivo de identificar los factores que obstaculizan la igualdad de oportunidades por razón de género; subrayar aquellas prácticas que pueden fomentar su realización y evaluar la virtualidad de la negociación colectiva a estos efectos.

Esta tarea de evaluación y diagnóstico constituye la condición *sine qua non* para avanzar en medidas efectivas para alcanzar la igualdad. Sobre la misma se asienta el diseño de los Planes de Igualdad y sobre sus resultados se debe negociar cada una de las condiciones de trabajo, pues, una regulación neutra, sin tomar en consideración los puntos de partida y los efectos dispares para cada colectivo, puede dar lugar a un incremento de los riesgos y no a la prevención de los mismos.

Del mismo modo, es interesante observar las propuestas desplegadas en los distintos textos; medidas concretas, que, de ser efectivamente aplicadas, pueden ayudar en muy buena medida al objetivo de igualdad comprometido: adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias; adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente o mejora de la misma, incorporación de cláusulas de acción positiva; eliminación de denominaciones sexistas; etc. Estas medidas guían el camino de la negociación en los distintos niveles, incluido el de la empresa, elegido como prioritario por el legislador de 2012.

---

<sup>5</sup> En mayor profundidad véase, VALDÉS DAL-RÉ, F., *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*, Editorial Reus, Madrid, 2010, pp. 46 y ss. Sobre los avances en esta materia previos al 2002 véase, MONE-REO PÉREZ, J.L., *Concertación social y diálogo social*, 1998, Lex Nova, Valladolid.

### 2.3. La LOIMH como ley motor que coloca a la negociación colectiva en primera línea en la carrera hacia la igualdad

Tuvo que ser la LOIMH, configurada como ley motor, la que se anticipara al haber social e impulsara la lucha contra este déficit de progreso.

Una de las señas de identidad de esta ley fundamental para nuestro sistema democrático es la “dimensión transversal de la igualdad”, una de cuyas manifestaciones es “la voluntad de remover y suprimir aquellos obstáculos jurídicos, económicos, sociales y culturales que impiden o frenan la implantación de una situación de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres”<sup>6</sup>. Esa transversalidad ha de impregnar todas las herramientas disponibles para alcanzar este fin y, a mi juicio, ha de calar en los contenidos propios de la negociación colectiva pues, sin las gafas de la igualdad, una regulación neutra sólo puede conducir a perpetuar la desigualdad.

La incidencia de la LOIMH en lo laboral es muestra de la significación de este ámbito de la vida del ser humano, elemento básico de socialización e instrumento de integración social, de defensa frente a la exclusión social, al menos hasta el momento<sup>7</sup>. En particular, la Ley asigna un papel central a la negociación colectiva, concebida como herramienta flexible y polivalente por su función normativa (reguladora de las relaciones trabajador/trabajadora-empleador/empleadora) y por su función de contrapeso de los poderes empresariales<sup>8</sup>.

Otro efecto fundamental de esta Ley Orgánica ha sido la movilización como sujetos responsables de la realización de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres no sólo del Estado, en su dimensión más amplia -concebido como la integridad de los poderes públicos encargados de gestionar el “Estado social y democrático de Derecho” que habitamos-, sino de toda la sociedad. Y dentro de este concepto tan amplio están todos y cada uno de los sujetos que intervienen, dentro del ámbito organizativo de la empresa, en el desarrollo de la actividad laboral por parte de las mujeres. En todo caso, entre todos ellos, adquiere una relevancia esencial la figura del empleador/empleadora o del empresario/empresaria y de la forma en que ejerce su poder de dirección.

En mi opinión, se trata de una cuestión definitiva, que ha llevado a la negociación colectiva a asimilar la necesidad de adoptar medidas para garantizar la efectividad del derecho a la igualdad como contenido ineludible. Se consagra legalmente el diálogo entre negociación colectiva y principio de igualdad<sup>9</sup>. Cuestión distinta es si se trata de un diálogo transformador; si esta consciencia ha servido para impulsar medidas efectivas para concretar esa garantía.

<sup>6</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F., *Igualdad de género ...op.cit.*, p. 8.

<sup>7</sup> De nuevo, me remito a la obra de. Standing, G., *El precariado... op. cit.*

<sup>8</sup> PÉREZ DEL RÍO, T., “La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los planes de igualdad en las empresas. *RMTAS*, núm. extra 2, 2007, pp. 263.

<sup>9</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F., *Igualdad de género... op. cit.* p. 46. Así se ha expresado de forma significativa en los sucesivos Acuerdos Interconfederales suscritos por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas desde el año 2002. Destaca su compromiso con la promoción del principio de igualdad, que ha de orientar la negociación colectiva en sus diversos niveles.

Efectivamente, podemos contemplar el camino hacia la igualdad como una senda ascendente, costosa en la mayoría de los casos, allanada en otros, y que vuelve sobre sus pasos en otras tantas ocasiones. Como ya se ha indicado, esta es la situación derivada del impacto de las reformas de la crisis sobre la fuerza y función de la negociación colectiva y, por ende, sus efectos sobre la realización de la igualdad y la protección frente a la vulnerabilidad de colectivos sensibles como el de las mujeres.

Si bien es cierto que el balance entre las expectativas volcadas sobre la negociación colectiva y los resultados sobre la realización de la igualdad es pobre, también lo es que en la actualidad se da con mayor fuerza la paradoja de la convivencia de dos derechos fundamentales –el de negociación colectiva, contenido en la libertad sindical y el de igualdad efectiva– vigentes, en cuanto nuestro pacto constitucional se halla vivo, junto a una ordenación legal que ha venido a frenar, si no a neutralizarlos en la práctica. Tenemos, en consecuencia, un fuerte cuerpo normativo, con una eficacia muy relativa frente a las lógicas económicas.

En todo caso, no hay que perder de vista que del impulso dado por la Ley motor de 2007 en materia de igualdad han quedado hitos bien marcados que deben servir de criterios orientadores para los sujetos responsables de dotar de eficacia al principio de igualdad en el ámbito laboral. Existe un camino visible, una responsabilidad vigente.

### **3. Parámetros para delimitar al colectivo de mujeres trabajadoras como sujeto expuesto al riesgo de la pobreza en el empleo y de la vulnerabilidad social**

#### *3.1. Vulnerabilidad de la mujer antes, durante y después de trabajar*

Que la pobreza en el trabajo o la pobreza activa es un fenómeno alarmante, de forma especial en los países desarrollados, con consecuencias políticas y sociales de alcance, es un presupuesto del reciente Informe de la OIT sobre *Perspectivas Sociales y del empleo en el mundo 2016. Transformando trabajos para acabar con la pobreza*<sup>10</sup>. Que la pobreza activa tiene cara de mujer con responsabilidades familiares, también es una realidad contrastada<sup>11</sup>.

Los datos muestran una realidad tozuda, la que carga el colectivo de mujeres desde que quieren acceder al mercado de trabajo; durante la vigencia de sus contratos; en el momento de su finalización y una vez superada la edad activa. La vulnerabilidad de las mujeres en cada uno de estos estadios arrastra el riesgo de vulnerabilidad en los subsiguientes.

<sup>10</sup> Véase [http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS\\_507516/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_507516/lang-es/index.htm) El informe contiene datos que muestran que la pobreza activa en la UE ha crecido desde un 11.9 por ciento en 2005 hasta un 13.3 por ciento en 2012.

<sup>11</sup> Son ilustrativos de lo que se afirma los datos aportados en OIT, *Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016* ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457094.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457094.pdf)); o INE, *Mujeres y Hombres 2015* (file:///D:/Usuarios/ME.5022564/Downloads/Mujeres\_y\_Hombres\_2015%20(2).pdf); o del Observatorio mujer, empresa y economía, *Indicador d'Igualtat de gènere de Catalunya 2005-2015* ([http://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2016/03/20160302\\_Indicador-igualtat-de-genere.pdf](http://www.donaempresaeconomia.org/wp-content/uploads/2016/03/20160302_Indicador-igualtat-de-genere.pdf))



Así, la tasa de paro de las mujeres se situaba en el III Trimestre de 2016 en el 20,66% frente al 17,39% de los hombres<sup>12</sup>. En el empleo, la tasa de temporalidad de las mujeres en el 24,3%; la tasa de parcialidad en el 25,3%, concentrada especialmente en la franja de edad comprendida entre los 25 y 44 años; otra brecha que enmarca al colectivo de mujeres entre aquellos especialmente sensibles a la precariedad laboral es la salarial, situada en nuestro país en el 24%<sup>13</sup>. Por supuesto, estos *gap* condicionan la protección de la mujer una vez sale del ámbito de la empresa.

En efecto, otro elemento que marca su vulnerabilidad es la brecha que existe en la protección por parte del Sistema de Seguridad Social, en parte propiciado por la propia configuración del Sistema –vinculado al modelo de carrera típica, cada vez menos real– y por otra, por las brechas que marcan la carrera de cotización de buena parte de las mujeres trabajadoras.

Sirva de ejemplo el déficit de cobertura por la prestación por desempleo en el caso de las mujeres. Este déficit viene marcado por su inclusión en sectores desprotegidos como el trabajo doméstico, o en sectores fuertemente feminizados caracterizados por salarios muy bajos; por carreras de cotización marcadas por la maternidad; por los períodos de desempleo prolongados, etc. Todo ello hace que, dentro del fuerte descenso de la tasa de cobertura por desempleo general, que ha pasado del 79% en 2010 al 55% en 2016, la de las mujeres se sitúe en 5-6 puntos por debajo. Ello se une a que la cuantía de la prestación es un 20% inferior a la de los hombres. Una última pincelada, en este dibujo de la vulnerabilidad: el 40% de las mujeres ha trabajado menos de 10 años. Todos ellos marcan el perfil del pensionista no contributivo –la pensionista no contributiva–.

Los datos demuestran que el tratamiento de las condiciones de trabajo constituye la cuestión clave, tomando en cuenta las particularidades de este colectivo para avanzar en la igualdad. Cualquier medida de precisión, de ajuste en la regulación del acceso al empleo; en la ordenación de las modalidades contractuales con las que se acceda; del tiempo de trabajo en su más amplio significado; unido a medidas antidiscriminatorias específicas, contenidas en planes de igualdad o en un articulado consciente de un diagnóstico como el descrito más arriba, puede traer consecuencias importantes sobre la eficacia del principio de igualdad y en la reducción de los riesgos que acechan a colectivos más vulnerables a la pobreza laboral como el que se trata en este capítulo.

### 3.2. Colectivos especialmente sensibles

Es posible distinguir una serie de factores que propician un especial riesgo de pobreza laboral, y por tanto; de vulnerabilidad social: de una parte, los de carácter objetivo –sector de actividad en el que están empleadas: sobre/infrarrepresentación femenina y

<sup>12</sup> Datos extraídos de la Encuesta de Población Activa III Trimestre 2016 (<http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0316.pdf>)

<sup>13</sup> Nivel de ingresos e inclusión social son nociones socialmente equiparables, vid. CABEZA PEREIRO, J., “La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica”, *Lan Harremanak*, núm. 25, pp. 79 y ss.



acceso a puestos de trabajo “standard”; contexto socioeconómico en el que se sitúan, que condiciona el acceso al empleo, o al empleo sumergido y a determinadas condiciones de trabajo; y otras, de tipo subjetivo: edad, discapacidad, nivel de formación, responsabilidades familiares, violencia de género y nacionalidad.

La combinación de factores puede dar lugar a una exclusión social y una pobreza, esta sí, estandarizada. Al igual que hemos podido distinguir desiguales entre los desiguales, podemos distinguir más desigualdad dentro de un colectivo vulnerable, y es el de los colectivos especialmente sensibles, marcados, desde mi punto de vista, por los factores subjetivos a los que se acaba de hacer referencia.

#### 4. Estado de un deseo frustrado

Como se ha ido mostrando, contamos con una herramienta con gran potencial para avanzar en igualdad y un contexto normativo y económico en el que se ha instalado la flexibilidad unidireccional que neutraliza el mismo<sup>14</sup>.

Corresponde ahora analizar una pequeña muestra de la negociación colectiva. Para ello se ha decidido distinguir entre convenios más representativos en sectores feminizados y en sectores no feminizados. La atención se ha dirigido, en primer término, a medir cuáles de ellos son sensibles a la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres, según el tratamiento que hagan de la misma –incorporación de cláusulas generales sobre igualdad y no discriminación; uso de un lenguaje no sexista; reiteración de los mandatos legales en el cuerpo del convenio; etc.–. Asimismo, se tratará de identificar los “colectivos especiales” y su correspondencia o no con la delimitación que se ha diseñado en estas páginas.

El siguiente paso, será examinar si esa sensibilidad se ha traducido en medidas concretas y expresas que impulsen efectivamente el principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales. Desde ahí, se podrá valorar el estado en el que se encuentra la negociación colectiva respecto a las expectativas que genera también en esta materia.

Asimismo se hará una valoración de la regulación neutra o no de las condiciones de trabajo determinantes de la igualdad para observar la eficacia de los contenidos de la negociación colectiva en el avance hacia la realización de la igualdad.

##### 4.1. *Análisis de convenios en sectores masculinizados*

###### 4.1.1. Sensibilidad al compromiso con la igualdad y no discriminación

En los convenios colectivos publicados más recientemente y que ordenan las relaciones laborales en sectores tradicionalmente masculinizados, se encuentran contenidos relativos a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en

---

<sup>14</sup> ALFONSO MELLADO, C.L., “Flexibilidad Interna. Análisis y propuestas”, Derecho de las *Relaciones Laborales*, núm. 3, 2016, pp. 260 y ss.

intonía con la vía abierta por los AEINC y la LOIMH. Por ejemplo, el VI Convenio Colectivo del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (2015-2017), en su art. 23, regula los planes de igualdad y establece la obligación de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, tienen el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, a través de la negociación colectiva. Igualmente, contempla la creación de una comisión para la igualdad, que puede constituirse en el centro de operaciones del cambio en esta materia.

Si se toma como objeto de análisis el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad (Julio 2015-Diciembre 2016), su art. 6 bis somete al propio convenio, su interpretación y su aplicación al principio de igualdad y no discriminación ex art. 14 CE y 17.1 ET y, muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una muestra de su sensibilidad a la cuestión es la llamada de atención sobre el uso no sexista del lenguaje a lo largo de su articulado, así como un mandato a las empresas comprendidas en su ámbito a contar con un plan de igualdad.

El V Convenio Colectivo del Sector de la Construcción (2012-2016), contiene el art. 115 como único contenido del Título IV, del Capítulo IV del Convenio, que ordena la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo. Desgrana de manera más transversal el compromiso y delega en los planes de igualdad su desarrollo.

Cabe, en consecuencia, inferir el asentamiento del diálogo entre negociación colectiva e igualdad en este ámbito, al menos desde un punto de vista formal. Cierto es que la creación de comisiones específicas y la transversalidad de la perspectiva en la regulación de las condiciones de trabajo constituyen un significativo paso adelante.

#### 4.1.2. Un paso más allá: previsión de medidas específicas y análisis de su eficacia

Se advierte un compromiso declarativo con la igualdad efectiva, que, sin embargo, no se traduce en medidas específicas que subsanen las ordenaciones neutras de las condiciones de trabajo para corregir las desviaciones que perjudican a las trabajadoras. No obstante, se observan avances, impulsados por la legislación vigente y su incorporación a la negociación colectiva. Así se hace en el VI Convenio Colectivo del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (2015-2017), que recoge las garantías legales previstas para proteger a las víctimas de violencia de género, dándole el tratamiento de colectivo especialmente vulnerable.

Sin embargo, constituye un lugar común entre los convenios colectivos analizados la falta de correcciones específicas, con perspectiva de género, de las desviaciones que se derivan de la reproducción literal del ET en su redacción vigente; de esa neutralidad con consecuencias perjudiciales para las trabajadoras, en materias vitales como la salarial, la distribución de la jornada, el trabajo a tiempo parcial, etc. Estas medidas específicas requieren de una labor previa de diagnóstico que se delega en las comisiones o en las propias empresas comprendidas en sus respectivos ámbitos de aplicación, en el proceso

de elaboración de los planes de igualdad. Esta esperanza pospuesta no se ve impulsada por los convenios a través de cláusulas que recuerden la conveniencia y utilidad de esta herramienta, o la propia obligatoriedad de la misma en las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras.

#### *4.2. Análisis de convenios en sectores feminizados*

##### *4.2.1. Sensibilidad al compromiso con la igualdad y no discriminación*

El Convenio Colectivo General de Trabajo Industria Textil y de la Confección (Resol. 7 agosto de 2015) 2015-2017 constituye una muestra de la penetración de la responsabilidad de los interlocutores sociales con la igualdad. Así, si bien en una ubicación poco sistemática, su art. 101 contiene una cláusula general por la que las organizaciones firmantes del convenio manifiestan expresamente “su necesidad de hacer un esfuerzo en el sector textil-confección, comprometido y avanzado en las políticas de igualdad”, se comprometen a prestar atención a la conciliación familiar y fomentar una mayor responsabilidad en la asunción de obligaciones familiares entre hombres y mujeres.

Este mismo compromiso, expresión de la formación de quienes han redactado el acuerdo, se pone en evidencia en el esfuerzo por hacer un uso no sexista del lenguaje (Ej. art. 95. Formación de trabajadores o trabajadoras con contratos de duración determinada); o al fomentar la negociación de planes de igualdad y fijar la Comisión de Igualdad Sectorial como estructura de apoyo financiero para su negociación.

El convenio recoge la normativa vigente en materia de garantías en el trabajo para las víctimas de violencia de género (art. 101), así como medidas específicas de protección de la salud (art. 89) y de protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo (art. 99).

El Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes (2013-2016) contiene un Capítulo, el VI, referido a la igualdad de oportunidades y no discriminación. Así, su art. 49 recoge las directrices contenidas en el III AEINC 2015-2017, a lo largo de su texto, y de forma especial en su apartado 6. De esta manera, declara un compromiso de proyectar transversalmente el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, adoptando medidas en el acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo e igualdad salarial. Se trata de un claro avance, pues asume el compromiso adoptado en el acuerdo para acordar.

También este convenio recoge una medida determinante, tal y como se señalaba con anterioridad: la realización de un estudio sobre la evaluación del empleo desde la perspectiva de género a fin de adoptar las medidas correctoras oportunas.

No obstante, se advierte una carencia en el convenio, en materia de garantías para colectivos especialmente sensibles como el de las mujeres víctimas de violencia de género.

El Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2015-2017 contiene igualmente una cláusula general de no discriminación ubicada al final de su articulado (art. 58). Viene referida a cualquier causa de discriminación, pero hace mención expresa a

la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal, en el acceso al empleo, en la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo. Esta cláusula general se desarrolla como “uno de los principios fundamentales por el que se rigen” las organizaciones del sector (art. 61). Aquí sí se recoge un listado de objetivos al servicio de este principio; objetivos referidos a la prevención y eliminación de situaciones de desigualdad; a equilibrar el número de mujeres y hombres en la plantilla; a facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el empleo y disminuir la parcialidad de sus contratos; a facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial, entre otros. El instrumento al que remite el convenio para llevar a cabo estos objetivos son los planes de igualdad. El art. 61 detalla las fases para llevar a cabo planes de igualdad eficaces. En este sentido, constituye un modelo pedagógico. Resta indagar sobre la puesta en marcha de estos planes por empresas del sector. Asimismo, se despierta la inquietud sobre lo que sucede en empresas multiservicios que intervienen en este mercado sin estar dentro del ámbito de este convenio.

Otro sector fuertemente feminizado y afectado por la precariedad es el de hostelería. El V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería 2015-2019, contiene en su art. 45 la correspondiente cláusula de compromiso con la no discriminación en las relaciones laborales. Contempla un listado de medidas que incluyen las de acción positiva. Constituyen una muestra de la mirada transversal que se va asentando en la negociación colectiva, al menos de ámbito estatal.

Otra muestra del posicionamiento activo de los más recientes convenios colectivos en estos sectores es el Convenio Colectivo de las empresas y trabajadores de perfumería y afines (2015-2016), que además de una cláusula de no discriminación (art. 7), promueve, regula y disciplina la confección de planes de igualdad como fórmula eficaz para el desarrollo de medidas por la igualdad<sup>15</sup>.

#### 4.2.2. Medidas según su eficacia

Se puede afirmar que estas muestras forman parte de lo que se podría definir como “convenios de segunda generación” en el diálogo de la negociación colectiva con la igualdad. ¿Por qué? Porque no sólo reproducen la ordenación en la materia, avanzan con propuestas propias y adaptadas a sus sectores, desarrollando la normativa. Ahora bien, se observa que siendo ese avance significativo, no incide en medidas correctoras de los factores que realmente generan la desigualdad –salarios, contratación, tiempos de trabajo, etc.-

Por ejemplo, el compromiso por la igualdad aparece recogido expresamente en el art. 59 del Convenio Colectivo General de Trabajo Industria Textil y de la Confección; sin embargo, los arts. 53 y ss. ordenan la retribución de complementos salariales como antigüedad, paga de Convenio, o, señaladamente, el Plus de no Absentismo, sin introducir

---

<sup>15</sup> MENÉNDEZ CALVO, R., “Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas”, *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá*, Vol. IV, 2011, pp. 167 y ss.



medidas que contemplen las dificultades de partida de las mujeres en este sector para acceder a los complementos que pueden dignificar el salario medio intertextil (situado en torno a los 800 euros mensuales). Otra muestra: el art. 19, referido a la contratación, recoge el trabajo a tiempo parcial tal y como aparece regulado en la actualidad por el ET, lo que convierte cualquier medida de fomento de la conciliación en una mera declaración de intenciones. El mismo tratamiento recibe una cuestión estratégica desde el punto de vista de la igualdad en art. 9 del Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes.

Algo similar sucede cuando se regula el disfrute de los permisos relacionados con el cuidado de hijos o atención a personas dependientes, en los que se reproduce el contenido de la ley, sin incorporar matices referidos a sus efectos sobre la consolidación de derechos salariales, por ejemplo.

En ocasiones, se encuentran prevenciones frente a la discriminación que, sin embargo, se enfrentan en el propio texto al ejercicio efectivo del derecho de conciliación del resto de empleados. Tal es el caso de las garantías de los derechos de promoción regulados por el art. 11 del Convenio Colectivo Estatal de Grandes Almacenes, referido a los derechos de promoción. El resultado es una importante confusión y el conflicto de intereses entre los trabajadores y las trabajadoras que en absoluto conducen a garantizar ni la no discriminación ni el ejercicio de los derechos de conciliación. Otra forma de regular esta cuestión sería arbitrar medidas que permitan compaginar la promoción profesional y el ejercicio corresponsable de derechos relacionados con la atención de personas dependientes.

No obstante, convenios como el V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería contiene en su articulado medidas concretas y transversales que apuntan a las causas de vulnerabilidad. Así se refiere por ejemplo a la eliminación de la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el “conjunto de los elementos y condiciones de la retribución... de todo complemento salarial o extrasalarial”. También en este texto se encuentra el término “corresponsabilidad”, situándose en un estadio avanzado de evolución de la negociación como instrumento al servicio de la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres<sup>16</sup>.

El sector refuerza su compromiso con la igualdad regulando una comisión de igualdad que apoye a las empresas del sector a desarrollar sus respectivos planes de igualdad (arts. 46 y 47). Otro elemento que fortalece la apuesta es la tarea de diagnóstico de la situación, a la que presta un lugar especial en su art. 48.

El Convenio Colectivo de Ámbito estatal del sector de Contact Center, actualmente en proceso de negociación, contiene en su art. 87 una garantía de igualdad de oportunidades y planes de igualdad, delegando en éstos el diseño de estrategias efectivas respecto a este principio. Se trata de compromisos declarativos, en el sentido de incorporar formalmente la regulación vinculante en esta materia.

---

<sup>16</sup> Supone un gran avance en un momento definido por Ballester Pastor, M<sup>a</sup> A., como la “Era de la corresponsabilidad”, una cuestión todavía no integrada en el ideario social, pero en silencioso movimiento. Vid. BALLESTER PASTOR, M<sup>a</sup> A., “La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria”, *Lan Harremanak*, núm. 25, 2012, pp. 53 y ss.

Resulta llamativo, que Convenios Colectivos como el de Grandes Almacenes, abiertamente comprometidos con el principio de igualdad, no contemplen medidas específicas o al menos declarativas de las garantías de colectivos especialmente sensibles como las víctimas de violencia de género.

Otra cuestión relevante es la ausencia del término “corresponsabilidad”, salvo en el caso del V Acuerdo de hostelería, en los textos analizados. Quizá sea este un hito determinante para fijar el grado de evolución e impulso de la negociación colectiva en la materia que nos ocupa. Una nueva generación de convenios vendría marcada por la apuesta por medidas transversales insertas en la ordenación de las condiciones laborales centrales desde la perspectiva de género, unida a una penetración de la cultura de la corresponsabilidad que va tomando fuerza en la sociedad.

#### *4.3. Identificación de “colectivos especiales” y medidas para su protección*

No es posible identificar en la negociación colectiva los colectivos especiales a los que nos hemos referido más arriba: aquellos en los que se combinan factores como la edad, la formación, las responsabilidades familiares, la monoparentalidad, etc.

De modo significativo, la negociación colectiva ha incorporado la atención legal a las víctimas de violencia de género; si bien, con carácter general, se ha limitado a reiterar las garantías contempladas por la legislación ordinaria. No cabe duda de que esta inclusión cumple su función pedagógica; ahora bien, se haría necesario un estudio específico para analizar la suficiencia de este tratamiento.

Más allá, no ha sido posible obtener resultados en la búsqueda de atención de la desigualdad dentro de la desigualdad en la negociación colectiva. Por ejemplo, en materia de discapacidad, y con carácter general, se vuelve a encontrar la reproducción de los mandatos legales, sin contemplar medidas específicas de promoción<sup>17</sup> y mucho menos de promoción del colectivo integrado por mujeres con alguna discapacidad.

## **5. Reflexiones finales**

1. El diálogo entre la negociación colectiva y la igualdad iniciado en los primeros años del s. XXI, se ha consolidado en la última década. Este logro responde al compromiso de los sujetos implicados en los ámbitos donde las mujeres desarrollan su actividad profesional (la apuesta por la igualdad en los sucesivos AIENC es definitiva) y al fuerte impulso de la ley motor de la igualdad por excelencia en nuestro país: la LOIMH.

---

<sup>17</sup> Una excepción se encuentra art. 21 del I Acuerdo Marco de ámbito estatal para el sector de actividades forestales 2016-2017, que contempla una cláusula de empleo al ordenar que, ante la necesidad de nuevas contrataciones, se tenga en cuenta los colectivos más afectados por el desempleo, incluyendo entre ellos a los jóvenes, las mujeres, los mayores de 45 años, las personas con discapacidad, etc.

2. La crisis económica ha acuñado la realidad de la pobreza laboral. En este contexto es posible identificar parámetros que sitúan al colectivo de mujeres trabajadoras con un alto nivel de riesgo de pobreza en el empleo. Este riesgo viene de la mano de importantes dificultades en el acceso al empleo y conlleva un mayor riesgo de pobreza de las pensionistas.
3. Salta así la enorme paradoja del discurso institucional por la igualdad y la realidad social de las mujeres como colectivo especialmente sensible a la exclusión social. Esta vulnerabilidad se ve acentuada por factores como la edad, la discapacidad, la monoparentalidad, el nivel de formación, las responsabilidades familiares, la nacionalidad o la violencia de género.
4. Efectivamente, la negociación colectiva ha incorporado el lenguaje de la igualdad. Sin embargo, no ha sumado la acción contra la desigualdad.
5. En un estadio intermedio, se puede distinguir lo que aquí se ha definido como “convenios colectivos de segunda generación”; acuerdos en los que más allá de la cláusula general de igualdad y no discriminación, contemplan, de una manera u otra, medidas de avance hacia la igualdad: comisiones específicas, promoción de planes de igualdad, promoción de tareas de diagnóstico, etc. Se trata de medidas exclusivamente promotoras, no de realización de la igualdad, pero de gran valor.
6. Ahora bien, se constata la inaplicación de la transversalidad de la igualdad en las condiciones laborales que incardinan la relación de trabajo –salario, tiempo de trabajo, contratación, etc.-. Ello se traduce en la ausencia de medidas correctoras de una regulación que, desde 2012, incrementa la desigualdad entre los desiguales, con especial incidencia entre las mujeres trabajadoras.
7. El concepto avanzado de corresponsabilidad apenas aparece en la negociación colectiva. Ahora bien, su presencia en algún convenio colectivo de especial relevancia, por afectar a sectores feminizados, es una muestra de hacia dónde ha de dirigirse la negociación colectiva como verdadero motor de cambio.
8. Respecto a los colectivos que aquí hemos calificado como “especialmente sensibles” no ha sido posible identificarlos con autonomía en los convenios colectivos examinados.
9. Una excepción a esta falta de atención a los colectivos especialmente sensibles se hace respecto a las víctimas de violencia de género. Este colectivo se visibiliza con autonomía propia, pero su tratamiento se traduce en una mera trasposición de las obligaciones y garantías previstas legalmente.
10. Finalmente, conviene llamar la atención sobre el efecto negativo de la apuesta del legislador del 2012 por el convenio colectivo de empresa en este punto. Así es, los avances contenidos en los convenios colectivos de segunda generación de poco sirven si sus mandatos no son atendidos en el ámbito empresarial.

## Bibliografía

- AA.VV. (BODAS MARTÍN, R., Coord.). *La negociación colectiva ante la crisis económica*, Bomarzo, Albacete, 2010.
- AA.VV. (FIGUERUELO BURRIEZA, A., Dir.; MARTÍN HERNÁNDEZ, M<sup>a</sup> L., Coord.). *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados*, Bomarzo, Albacete, 2013.
- ALFONSO MELLADO, C.L. "Flexibilidad Interna. Análisis y propuestas", *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 3, 2016, pp. 260 y ss.
- BALLESTER PASTOR, M<sup>a</sup> A. "Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva", en AA.VV. (BODAS MARTÍN, R., Coord.). *La negociación COLECTIVA ANTE LA CRISIS ECONÓMICA*, BOMARZO, ALBACETE, 2010 PP. 85 Y SS.
- BALLESTER PASTOR, M<sup>a</sup> A. "La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria", *Lan Harremanak*, NÚM. 25, 2012, PP. 53 Y SS.
- CABEZA PEREIRO, J. *Essay on precarious work and vulnerable persons*, Aranzadi, Madrid, 2016.
- CABEZA PEREIRO, J. "La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica", *Lan Harremanak*, núm. 25, pp. 79 y ss.
- CES. *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*, Informe 2/2003.
- CHACARTEGUI JÁVEGA, C. "La igualdad de oportunidades en la negociación colectiva. Un antes y un después de la reforma laboral 2012. Planes de Igualdad", *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales 2012. Las reformas y el empleo*. Vol. 1, 2013, p. 177. <http://revistes.uab.cat/anuarioiet>
- MESS. *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2015*, [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion\\_mujer\\_trabajo\\_2015.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2015.pdf)
- MENÉNDEZ CALVO, R.. "Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas", *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá*, Vol. IV, 2011, pp. 167 y ss.
- OIT. *Perspectivas Sociales y del empleo en el mundo 2016. Transformando trabajos para acabar con la pobreza*, <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016/lang-es/index.htm>
- PÉREZ DEL RÍO, T. "La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los planes de igualdad en las empresas". *RMTAS*, núm. extra 2, 2007, pp. 261 y ss.
- STANDING, G. *El precariado. Una nueva clase Social*. Barcelona. Edit. Pasado & Presente, 2013 (1<sup>a</sup> Edición Bloomsbury 2011).
- VALDÉS DAL-RÉ, F. *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*, Reus, Madrid, 2010.